

CONVENTION D'EMPLOI

INTERVENUE À OTTAWA, PROVINCE DE L'ONTARIO, CE 31^{ème} JOUR DE AOÛT 2009.

ENTRE

HÔPITAL MONTFORT personne morale dûment constituée en vertu de la *Loi sur les personnes morales de l'Ontario* et ayant son siège social au 713, chemin Montréal dans la ville d'Ottawa, province de l'Ontario dûment représenté aux présentes par M. Alain-Michel Sékula, vice-président du Conseil d'administration de l'Hôpital Montfort

ci-après appelé "l'EMPLOYEUR"

ET:

DOCTEUR BERNARD LEDUC individu et médecin [REDACTED]

ci-après appelé "PDG"

ATTENDU QUE l'EMPLOYEUR est une association dûment constituée en vertu de la *Loi sur les personnes morales de l'Ontario* dont le but principal est d'exploiter un hôpital autorisé en vertu de la *Loi sur les hôpitaux publics de l'Ontario*;

ATTENDU QUE l'EMPLOYEUR désire retenir les services du PDG pour une période définie, sous réserve des autres modalités de cette Convention, à titre de salarié à temps plein au poste de Président directeur-général;

ATTENDU QUE le PDG est médecin et est en voie d'obtenir une maîtrise en gestion de la santé ou un diplôme équivalent d'une école d'administration reconnue et offre ses services à l'EMPLOYEUR à titre de Président directeur-général;

ATTENDU QUE l'EMPLOYEUR reconnaît que l'obtention d'une maîtrise en administration des affaires par le PDG satisfait aux exigences de l'EMPLOYEUR en matière de formation pour le poste de Président directeur-général;

ATTENDU QUE le PDG devra participer aux activités reliées au parachèvement de la maîtrise en administration des affaires en vue d'obtenir son diplôme dans un délai raisonnable et au plus tard le 1^{er} juin 2010. Ces activités ne devant pas entraver l'exécution du PDG des obligations prévues à cette Convention.

ATTENDU QUE l'EMPLOYEUR et le PDG conviennent de se soumettre aux conditions prévues à la présente Convention;

ATTENDU QUE le PDG reconnaît avoir obtenu copie des règlements internes de l'Association de l'Hôpital Montfort préalablement à l'exécution à la présente et par son exécution de la Convention le PDG confirme son acceptation des obligations relatives à ses fonctions sans aucune limitation, notamment, les obligations prévues à la section 21.03 desdits règlements figurent à l'Annexe A de cette Convention.



ATTENDU que l'Hôpital Montfort est un établissement d'enseignement et de formation universitaire et de formation des fournisseurs de soins de santé en langue française telle que statué par la Cour d'appel de l'Ontario dans *Lalonde c. Ontario (Commission de restructuration des services de santé)*; et

ATTENDU QUE, malgré son rôle en tant qu'établissement d'enseignement et de formation universitaire, le Gouvernement de l'Ontario par son ministre de la santé, n'a toujours pas, en date des présentes, formellement et par acte législatif officiel et codifié, désigné ou affecté l'Hôpital Montfort aux hôpitaux du groupe A, tel que défini par le paragraphe (a) du règlement *Classification of Hospitals*, R.R.O, 1990, Reg. 964 et n'a pas affecté, versé, accordé ou consenti les sommes, argents, budgets ou octrois reliés ou correspondant au rôle d'établissement d'enseignement et de formation universitaire de l'Hôpital Montfort.

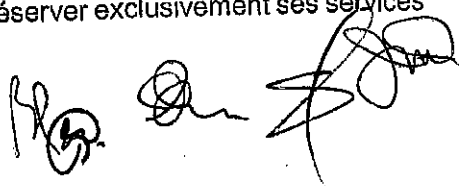
EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE ET EN CONTREPARTIE DE LEURS ENTENTES ET DE LEURS ENGAGEMENTS MUTUELS ET DE TOUTE AUTRE CONTREPARTIE VALABLE (DONT LES PARTIES RECONNAISSENT AVOIR REÇUES ET ÉCHANGÉES), LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1.0 EMBAUCHE DU PDG

- 1.1 L'EMPLOYEUR retient, par les présentes, les services du PDG, à titre de Président directeur-général;
- 1.2 Le PDG représente à l'EMPLOYEUR qu'il a les aptitudes nécessaires ainsi que l'expérience requise afin d'exécuter les fonctions de son emploi et d'assumer les responsabilités qui lui sont requises en tant que Président directeur-général.
- 1.3 Le PDG relèvera directement de l'autorité du Conseil d'Administration de l'EMPLOYEUR. Le PDG devra, dans le cadre de ses fonctions, rendre compte au conseil d'administration, sur demande, de ses agissements, de l'évolution et du résultat des tâches et des dossiers qui lui auront été confiés. Le PDG devra agir à ce titre en fonction des termes et conditions et en retour de la rémunération prévue à la présente Convention. Le PDG devra exécuter et remplir ses devoirs et obligations telles que déterminés par l'EMPLOYEUR.
- 1.4 L'EMPLOYEUR, agissant raisonnablement et équitablement, pourra, en tout temps, modifier par addition, substitution ou abrogation les pouvoirs et/ou fonctions du PDG y compris ceux décrits à l'Annexe A de manière cohérente avec les objets de L'EMPLOYEUR, ses objectifs et ses plans stratégiques, la nature de la position du PDG et l'expérience, l'éducation et la formation de celui-ci.
- 1.5 Le lieux de travail principal du PDG sera au siège social de l'EMPLOYEUR dans la région d'Ottawa.

2.0 ENGAGEMENT EXCLUSIF

- 2.1 Le PDG s'engage à consacrer tout son temps et à réserver exclusivement ses services



aux affaires de l'EMPLOYEUR et à ses fonctions de Président directeur-général pour toute la durée de la présente Convention. Nonobstant la généralité de ce qui précède, il ne sera pas considéré contraire aux engagements exclusif du PDG de participer aux activités d'Agrément Canada pour une période n'excédant pas deux (2) semaines par année ou de participer aux activités reliées aux associations professionnelles pertinentes au poste de Président directeur-général.

- 2.2. Nonobstant la généralité de ce qui est prévu au paragraphe 2.1., il est entendu que L'EMPLOYEUR consent à ce que le PDG puisse exercer la pratique de la médecine à raison de l'équivalent d'une journée par mois et qu'il pourra conserver les honoraires touchés par lui relativement à cette pratique médicale.
- 2.3. Le PDG s'engage à servir l'EMPLOYEUR avec loyauté, fidélité et diligence. Le PDG fera tous les efforts raisonnables pour promouvoir et mettre en valeur les affaires de l'EMPLOYEUR.
- 2.4. Le PDG s'engage, de bonne foi et selon les standards les plus élevés de probité, à s'acquitter des tâches et responsabilités liés à ses fonctions incluant, notamment:
- 2.4.1 Sous réserve de ce qui est prévu au paragraphe 1.4, le PDG s'engage à respecter les objets de l'EMPLOYEUR tel que décrits dans les lettres patentes, telles que modifiées, amendées ou remplacées;
- 2.4.2 Sous réserve de ce qui est prévu au paragraphe 1.4, le PDG s'engage à remplir ses fonctions et d'exercer les pouvoirs décrits dans tout règlement de l'EMPLOYEUR y compris ceux prévus aux règlements internes de l'EMPLOYEUR datés du 22 novembre 2007 dont copie est jointe à l'Annexe A de la Convention;
- 2.4.3 Sous réserve de ce qui est prévu au paragraphe 1.4, le PDG s'engage à s'acquitter de tout devoir ou toute fonction que peut lui confier le Conseil d'Administration y compris ceux prévus dans tout règlement subséquent et qui sont raisonnablement cohérents avec les objets de l'EMPLOYEUR, la nature de la position d'un Président directeur-général d'hôpital et l'expérience, l'éducation et la formation de celui-ci.

3.0 DURÉE DE LA CONVENTION

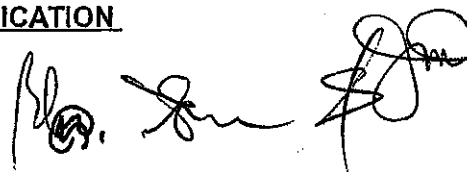
- 3.1 Le PDG sera à l'emploi de L'EMPLOYEUR pour une période de cinq (5) ans, soit du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2014 inclusivement, à moins que la Convention d'emploi soit résiliée de la manière prévue à celle-ci.

4.0 RÉMUNÉRATION ET AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1 SALAIRE DE BASE:

- 4.1.1 Le salaire de base ("Salaire de Base") est de quatre-cent mille (400,000.00\$) dollars;

4.2 ÉVALUATION DE PERFORMANCE ET BONIFICATION



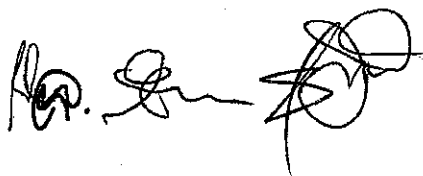
- 4.2.1 Le **PDG** aura droit à une évaluation de rendement effectuée au minimum selon la fréquence suivante:
- 4.2.1.1 une évaluation de rendement, au minimum, trimestrielle du **PDG** sera effectuée lors de la première année de service de celui-ci;
 - 4.2.1.2 une évaluation de rendement, au minimum, semestrielle du **PDG** sera effectuée lors de la deuxième année de service de celui-ci; et
 - 4.2.1.3 une évaluation de rendement, au minimum, annuelle du **PDG** sera effectuée lors de la troisième année de service de celui-ci et lors de toute autre année subséquente.
- 4.2.2 Le **PDG** pourrait si l'**EMPLOYEUR**, dans sa seule et unique discrétion, le décrète, être éligible à un boni annuel allant de un (1%) pourcent à quinze (15%) pourcent de son Salaire de Base.
- 4.2.3 L'**EMPLOYEUR** qui, en sa seule et entière discrétion choisit d'offrir un boni au **PDG** tel que décrit à l'alinéa 4.2.2, pourra établir le montant dudit boni en fonction des résultats des évaluations décrites à l'alinéa 4.2.1 et sur toute autre donnée, information ou fait qu'il juge opportuns.

4.3 ALLOCATION DE DÉPENSE

- 4.3.1 Le **PDG** a droit à une allocation de dépense annuelle d'un montant équivalent à cinq (5%) pourcent de son Salaire de Base. Le **PDG** reconnaît que cette allocation est consentie afin qu'il puisse, à son choix défrayer ses frais d'acquisition et d'utilisation d'un véhicule, ses frais de représentations non approuvés par la conseil d'administration, ses abonnements ou toutes autres dépenses qui n'auront pas fait l'objet d'une approbation préalable écrite de l'**EMPLOYEUR**.

4.4 DÉPENSES POUR FORMATION CONTINUE ET AUTRES DÉPENSES PROFESSIONNELLES

- 4.4.1 L'**EMPLOYEUR** rembourse au **PDG**, tel que stipulé au présent paragraphe, les frais raisonnables de déplacement et autres dépenses raisonnables nécessaires à l'exécution de ses fonctions telles les dépenses liées à sa participation aux conférences, comités et voyages d'affaires. Le **PDG** devra fournir au Président et au Trésorier du Conseil d'administration toutes pièces et documents justificatifs pour fins de vérification, d'approbation et de remboursement.
- 4.4.2. Nonobstant ce qui est prévu au paragraphe 4.4.1, L'**EMPLOYEUR** rembourse aux **PDG** les frais suivants:
- 4.4.2.1. Toutes cotisations annuelles et autres dépenses directement reliées à son adhésion au Canadian College of Health Services Executives, du American College of Health Services Executives et de la Canadian Society of Physician Executives;
 - 4.4.2.2. Toute cotisation annuelle à l'Ordre des médecins et chirurgiens de



l'Ontario, de l'Association canadienne de protection médicale, de l'Ontario Medical Association, de l'Association médicale canadienne, de l'Association des médecins de langue française du Canada et du Collège des médecins de famille du Canada.

- 4.4.2.3. Toute dépense relative à la formation continue ou à toute autre dépense professionnelle qui aura été préalablement approuvée par le Président et le Trésorier du Conseil d'administration, sur présentation de pièces et de documents justificatifs.

4.5 AVANTAGES SOCIAUX

- 4.5.1 Le PDG doit participer à tous les avantages sociaux que l'EMPLOYEUR offre à ses employés y compris le régime de retraite établi par le Hospital of Ontario Pension Plan (HOOPP). L'EMPLOYEUR s'engage à contribuer sa part et le PDG s'engage à contribuer sa part tel que stipulé dans les politiques régissant tous ces avantages sociaux. Les droits, bénéfices, avantages et modalités relatives à l'admissibilité à tous ces avantages sociaux ou portant sur le paiement de tout avantage seront régis en fonction des documents, plans ou politiques qui régissent tout régime d'avantages sociaux.

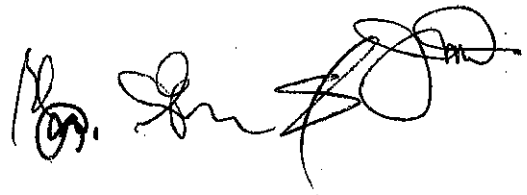
4.6 AUGMENTATION ANNUELLE DU SALAIRE DE BASE

- 4.6.1 Le Salaire de Base du PDG sera augmenté comme suit:

- 4.6.1.1. par un montant de quarante mille (40,000\$) dollars pour la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011;
- 4.6.1.2. par le plus élevé de l'Indice des Prix à la Consommation ou cinq (5%) pourcent annuellement à compter, respectivement, du 1^{er} janvier 2012, du 1^{er} janvier 2013 et du 1^{er} janvier 2014.

4.7 AUGMENTATION CONDITIONNELLE

- 4.7.1 Le Salaire de Base du PDG sera augmenté de la somme de quatre-vingt-quinze mille (95 000.00\$) dollars à la stricte condition que l'Hôpital Monfort reçoive sa désignation ou son affectation aux hôpitaux du groupe A tel que défini au paragraphe (a) de l'article 1 du règlement *Classification of Hospitals, R.R.O. 1990, Reg. 964*, tel que modifié, amendé ou remplacé et, ou le cas échéant, reçoive du Gouvernement de l'Ontario, les sommes, argents ou octrois récurrent qui sont reliés ou qui correspondent au rôle d'établissement d'enseignement et de formation de l'EMPLOYEUR aux montants substantiellement similaires aux montants que verse le Gouvernement de l'Ontario à ces fins aux hôpitaux du groupe A tel que définit par le paragraphe 1(a) du règlement *Classification of Hospitals R.R.O 1990, Reg. 964*, tel que modifié, amendé ou remplacé (ci-après "Condition").



4.7.2 Dans le cas où la Condition est relevée, l'augmentation devient effectif le premier mois suivant le mois où la condition est relevée.

4.8 FINANCEMENT SPÉCIFIQUE

4.8.1. L'**EMPLOYEUR** consent à octroyer au **PDG** un prêt au montant équivalent au montant représentant la part de l'employé et la part de l'employeur tels que définies par le régime de retraite établi par HOOP et tel que le permet la *Loi de l'impôt sur le revenu* du Canada afin de permettre au **PDG** de contribuer au régime de retraite établi par le HOOP à l'égard de ses années de services antérieures.

4.8.2. Le prêt portera intérêt au taux directeur de la Banque du Canada majoré de un (1%) pourcent. Ce prêt (capital et intérêts) sera remboursable en entier avant l'échéance prévue à cette Convention soit le 31 décembre 2014 à la fréquence et de la manière que déterminera le **PDG**.

4.8.3. Advenant toute résiliation de cette Convention aux motifs prévues aux alinéas 6.1.1., 6.1.2. et 6.1.3 ou dans le cas où le Dr. Leduc quitte son emploi ou cesse de remplir les conditions matérielles et essentielles à son emploi, le prêt ainsi que tous les intérêts courus seront, dans les trente (30) jours de la résiliation (telle que décrite à cette alinéa 4.8.3), immédiatement exigibles et L'**EMPLOYEUR** pourra retenir et appliquer toute somme qui serait dû au **PDG** au remboursement du prêt.

4.8.4. En cas de défaut, le prêt portera intérêt au taux préférentiel de la Caisse centrale Desjardins affiché à la date du défaut majoré de cinq (5%) avec dépens et autres frais de réalisation capitalisés au solde qui est dû au moment du défaut.

4.8.5. Le **PDG** remettra à l' **EMPLOYEUR** une preuve de l'utilisation des fonds aux fins de ce paragraphe 4.8.

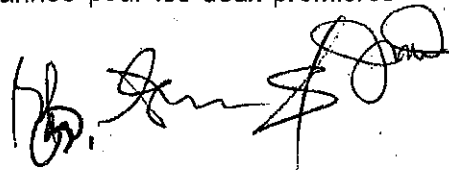
4.8.6. L'**EMPLOYEUR** ne sera pas tenu à rembourser et ne sera pas autrement tenu de compenser ou de dédommager le **PDG** eu égard à tout bénéfice réputé ou revenu aux fins de toute détermination de l'impôt sur le revenu et le **PDG** reconnaît que toute responsabilité fiscale imposée au **PDG** eu égard au financement prévu à ce paragraphe 4.8 incombe au **PDG**.

4.9 Le **PDG** reconnaît et accepte qu'il n'aura droit, dans le cadre de la présente Convention d'emploi, à aucune autre rémunération ou avantage, boni ou augmentation, de quelque nature que ce soit, autre que ceux décrits aux paragraphes 4.1 à 4.8 de la présente Convention.

5.0 VACANCES

5.1 Le **PDG** a droit à

5.1.1. cinq (5) semaines de vacances payées par année pour les deux premières



années de cette Convention;

- 5.1.2. six (6) semaines de vacances payées par année pour chaque année subséquente aux années décrites au paragraphe 5.1.1 telles que prévues à cette Convention;

l'époque et la durée de chaque période de vacances devant faire l'objet d'une planification à l'avance avec le Conseil d'Administration de l'**EMPLOYEUR**. Ce droit aux vacances doit être exercé au cours d'une période de douze mois et ne s'accumule pas d'une période de douze mois à l'autre; tout droit n'ayant pas été exercé est éteint et est non monnayable. L'**EMPLOYEUR** reconnaît que les demandes et exigences des responsabilités qui incombent au **PDG** peuvent, occasionnellement l'empêcher de prendre, dans une année donnée, la totalité des vacances auxquelles il a droit, et, par conséquent, L'**EMPLOYEUR** et le **PDG**, tous deux agissant raisonnablement, pourront établir et planifier entre eux, une ou des périodes au cours de l'année immédiatement subséquente, afin de permettre au **PDG** de reprendre le ou les jours de vacances inutilisés dans l'année antérieure qu'il n'a pas été en mesure de prendre en raison des demandes et exigences de ses fonctions de **PDG**.

6.0 RÉSILIATION

6.1 La présente Convention sera résiliée de la manière suivante:

6.1.1 au décès du **PDG**;

6.1.2 par consentement mutuel écrit des parties, en tout temps;

6.1.3 par l'**EMPLOYEUR** sans préavis et sans obligation de paiement en lieu de préavis en cas de cause. Aux fins des présentes "causes" s'entend, de toute cause reconnue en droit et, sans limitation :

6.1.3.1 à une violation matérielle des dispositions de cette Convention par le **PDG** que ce dernier est incapable ou refuse de remédier dans les quinze (15) jours de la date de la réception de l'avis écrit qui décrit une telle violation; et

6.1.3.2 toute conduite du **PDG** qui est contraire à ses obligations de fiduciaire incluant notamment son devoir d'agir dans les meilleurs intérêts de l'**EMPLOYEUR**.

6.1.4 par l'**EMPLOYEUR** pour tout autre motifs moyennant préavis de la manière suivante:

6.1.4.1 de un (1) an si la résiliation de la Convention par l'**EMPLOYEUR** s'effectue avant le début de la dernière année prévue à la Convention;

6.1.4.2 dans le cas où il reste moins que 365 jours à écouler avant l'échéance de la Convention; d'un nombre de jours équivalent au nombre de jours restants avant la fin de la Convention si elle n'avait

pas été résiliée au préalable par l'EMPLOYEUR; et

6.1.4.3 l'EMPLOYEUR aura à son entière discrétion, le droit de payer, en tenant lieu de préavis, un montant forfaitaire au PDG équivalent au montant du Salaire de Base du PDG sur la période de préavis à l'alinéa 6.1.4.1 et 6.1.4.2 ci-dessus.

6.1.5 par le PDG, sur avis écrit de neuf (9) mois. Sur réception de tel avis, les parties conviennent que l'EMPLOYEUR peut exiger une date de fin d'emploi étant plus tôt que celle prévue dans l'avis du PDG pourvu que L'EMPLOYEUR verse au PDG le salaire les avantages sociaux jusqu'à la date qui aurait constitué la date de fin d'emploi si L'EMPLOYEUR n'avait pas exercé l'option prévue à cet alinéa 6.1.5.

7.0 INDEMNITÉ DE DÉPART

7.1 Lors de la résiliation du lien d'emploi du PDG: (i) pour cause de décès; (ii) sur consentement écrit des parties; (iii) pour cause tel que défini à l'alinéa 6.1.3; ou (iv) par la volonté du PDG de résilier la relation d'emploi, le PDG n'aura droit à aucune indemnité monétaire autre que le salaire ou la rémunération gagnée par le PDG avant la date de résiliation qui sera calculée au prorata jusqu'à la date de la résiliation incluant toute autre somme d'argent à laquelle le PDG a droit en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi L.O. 200 Chapitre 41* telle que modifiée, amendée ou remplacée.

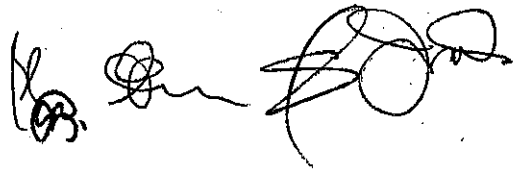
7.2 Sous réserve du paragraphe 7.5 dans le cas décrit à l'alinéa 6.1.4.1 et à l'alinéa 6.1.4.2, le PDG aura droit à une indemnité de départ équivalent à une année de Salaire de Base débutant à l'expiration de la période décrite aux alinéas 6.1.4.1 et 6.1.4.2. Cette indemnité sera versée en quatre versements égaux durant les douze (12) mois suivant l'expiration de la période de préavis. L'EMPLOYEUR pourra à son entière discrétion accélérer le versement de cette indemnité de départ s'il le juge opportun.

7.3 Dans le cas décrit à l'alinéa 6.1.4.3, l'obligation quant au paiement de l'indemnité de départ débutera à la date de paiement du montant forfaitaire et sera versé en quatre versements égaux durant les douze (12) mois suivant l'expiration de la période de préavis. L'EMPLOYEUR pourra à son entière discrétion accélérer le versement de cette indemnité de départ s'il le juge opportun.

7.4 À l'expiration de la présente Convention, à moins que les parties aient conclu une nouvelle convention d'emploi, le PDG aura droit à une indemnité de départ équivalente à quatre (4) mois de son Salaire de Base. Cette indemnité sera versé en un versement, au plus tard le 31 janvier 2015.

7.5 Nonobstant le paragraphe 7.2, si à quelque moment durant la période de préavis l'EMPLOYEUR met fin à l'emploi du PDG pour des motifs décrits au paragraphe 6.1.3 ou si le PDG quitte son emploi, le PDG n'aura droit à aucune indemnité de départ de quelque nature que ce soit y compris toute indemnité décrite à l'article 7.

8.0 CONFIDENTIALITÉ DES INFORMATIONS



8.1 Le **PDG** reconnaît qu'il a en tout temps une obligation de confidentialité et de réserve eu égard des affaires de **L'EMPLOYEUR** et eu égard à l'importance de son rôle de Président directeur-général de **L'EMPLOYEUR** et s'engage à respecter ces obligations de sorte à ne pas porter préjudice aux intérêts de **L'EMPLOYEUR**.

8.2 Les parties à la présente ne divulguent pas le contenu de la présente convention, à moins d'y être contraintes en droit ou par l'exercice d'un subpoena, autre ordonnance d'un tribunal compétent ou par directive, règlement, décret, ordonnance, loi ou norme juridique ou statutaire applicable au fonctionnement ou aux activités de **L'EMPLOYEUR**.

9.0 AVIS

9.1 Tous les avis et autres communications en vertu des présentes, devront être donnés par écrit et seront présumés avoir été préalablement donnés s'ils sont remis en main propre ou postés par courrier recommandé ou sous pli affranchis et adressés aux adresses apparaissant à même la description des parties aux présentes.

9.2 Les adresses mentionnées ci-dessus devront être utilisées jusqu'à ce que l'une des parties donne un avis écrit d'un changement d'adresse à l'autre partie.

10.0 DIVULGATION

10.1 Le **PDG** doit divulguer de manière diligente au Conseil d'Administration de **L'EMPLOYEUR** tout intérêt direct ou indirect qu'il a ou que tout membre de sa famille détient dans toute entreprise qu'il sait avoir toute forme de relation d'affaire avec **L'EMPLOYEUR**.

11.0 PORTÉE ET INCESSIBILITÉ

11.1 Sauf si prévu aux présentes, les droits conférés par cette Convention ne sont pas susceptibles de cession en tout ou en partie sans le consentement écrit de toutes les parties aux présentes.

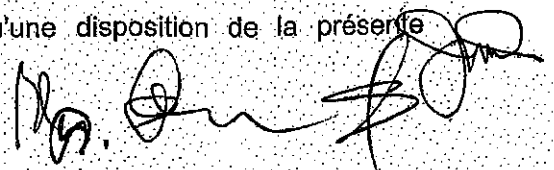
11.2 Cette Convention a été contractée à titre personnel par le **PDG** et ne lie pas ses représentants légaux et ses ayants-cause quant aux obligations qu'elle comporte pour le **PDG**. La présente Convention lie **L'EMPLOYEUR**, ses successeurs et ses ayants-cause, y incluant, advenant la réorganisation corporative ou la fusion de **L'EMPLOYEUR**, la personne morale issue de telle réorganisation corporative ou fusion.

12.0 DIVISIBILITÉ

12.1 Chaque disposition des présentes forme un tout distinct, de sorte que toute décision d'un tribunal à l'effet que l'une des dispositions des présentes est nulle ou non exécutoire n'affecte aucunement la validité des autres dispositions des présentes ou encore leur caractère exécutoire.

13.0 INVALIDITÉ D'UNE DISPOSITION

13.1 Dans l'éventualité où un tribunal décréterait qu'une disposition de la présente



Convention est exorbitante ou excessive, les parties consentent à ce que le tribunal y apporte des redressements.

13.2 Les parties conviennent aussi que l'invalidation d'une disposition de la présente Convention n'invalide pas les autres dispositions de la Convention.

14.0 SEULE ET ENTIÈRE CONVENTION

14.1 Cette Convention constitue la seule et entière Convention entre les parties aux présentes en ce que concerne la matière couverte par celle-ci et prend priorité sur toute négociation, entente ou convention précédente, écrite ou verbale.

15.0 MODIFICATION

15.1 La présente Convention pourra être modifiée ou amendée en tout ou en partie au gré des parties, mais tout amendement ou toute modification ne prendra effet que lorsqu'il aura été constaté par un écrit dûment signé par les parties, tel écrit devant être ajouté aux présentes.

16.0 TITRES, GENRE ET NOMBRE

16.1 Tous les titres, chapitres ou autres divisions insérés à cette Convention y ont été insérés uniquement pour en faciliter la lecture et ne pourront être utilisés pour interpréter la convention, ni pour en contredire les termes, ni pour en étendre ou en restreindre la portée.

17.0 RÈGLEMENTS DES LITIGES

17.1 Les parties s'engagent à tenter de régler leurs différends concernant le présent accord en négociant directement ou par l'entremise de leurs représentants; les parties s'engagent à n'entreprendre aucune autre procédure avant d'avoir épuisé toutes les possibilités raisonnables de règlement par voie de négociation, sauf en cas d'urgence.

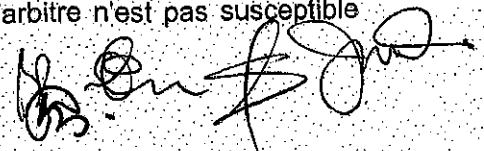
17.2 Les parties peuvent demander l'assistance du médiateur de leur choix, qu'elles négocient directement ou par l'entremise de leurs représentants.

17.3 Si les négociations menées avec l'assistance d'un médiateur ne débouchent pas sur une entente, le médiateur le constate et ne dépose aucun rapport, à moins que les parties n'en conviennent autrement.

17.4 Les déclarations, aveux et communications faits dans le cours des négociations ou de la médiation ne sont pas admissibles en preuve dans une instance judiciaire, à moins que les deux parties n'y consentent.

17.5 Les différends à l'égard desquels il n'existe aucun espoir raisonnable de règlement par voie de négociation conformément aux paragraphes 17.1 et 17.2, peuvent, si les parties en conviennent être réglés par un arbitre.

17.6 L'arbitrage se déroule conformément aux modalités et /ou règlements en vigueur établis par la *Loi sur l'arbitrage de l'Ontario*. La décision de l'arbitre n'est pas susceptible



d'appel et lie les parties. L'arbitrage est régi par les lois de l'Ontario.

18.0 LOIS APPLICABLES

18.1 La présente Convention est régie et doit être interprétée selon les lois applicables dans la province de l'Ontario. Tout litige découlant des présentes devra obligatoirement être intenté devant le tribunal ayant compétence dans le district judiciaire de Ottawa.

19.0 AVIS JURIDIQUE

19.1 Le PDG fait la représentation et garantit à l'EMPLOYEUR et reconnaît qu'il a eu l'opportunité d'obtenir un avis légal indépendant avant la signature de la Convention et que l'EMPLOYEUR n'a effectué aucune entrave quant à l'exercice de ce droit. Dans l'éventualité où le PDG de son plein gré n'a pas eu recours à un avis juridique indépendant, ceci ne pourra servir de défense à dans le cadre de l'exercice de tout recours en vertu de la Convention.

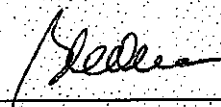
20.0 DEVISE

20.1 Tout montant exprimé en dollar, toute valeur monétaire ou son équivalent exprimé ou contenu à la présente Convention le sera en dollars canadiens.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ CETTE CONVENTION EN DEUX (2) EXEMPLAIRES, LE 31iÈME JOUR DE AOÛT 2009.




témoin:



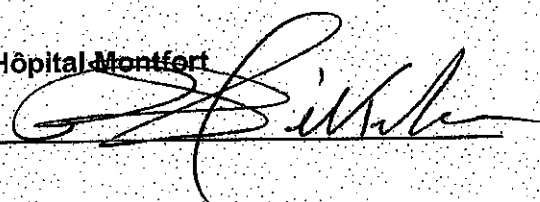
Dr. Bernard Leduc

Hôpital Montfort



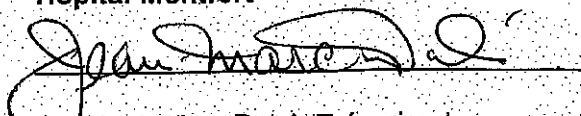
par: Gilles Morin, Président du conseil d'administration de l'Hôpital Montfort dûment autorisé par résolution du conseil d'administration de l'Hôpital Montfort

Hôpital Montfort



par: Alain-Michel Sékula, vice-président du conseil d'administration de l'Hôpital Montfort dûment autorisé par résolution du conseil d'administration de l'Hôpital Montfort

Hôpital Montfort



par: Jean-Marc Dubé, Trésorier du conseil d'administration de l'Hôpital Montfort dûment autorisée par résolution du conseil d'administration de l'Hôpital Montfort